

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 3 de juliol de 2019, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruites seques de les províncies de València i Castelló 2017-2018 (80100045012012). [2019/11060]

Vist el text del conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i detall de fruita seca de la província de València i Castelló 2017 - 2018, signat per la comissió negociadora integrada pels representants de la part empresarial, a través de la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i per la representació dels treballadors, a través de les Centrals Sindicals CC.OO Agroalimentària i UGT (FITAG), i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i els articles 3 i 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 3 de juliol de 2019.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruites seques de la província de València i Castelló 2017-2018

Índex

- Article 1. Àmbit territorial i funcional. Signants
- Article 2. Àmbit personal
- Article 3. Àmbit temporal
- Article 4. Pròrroga i denúncia
- Article 5. Norma no discriminatòria
- Article 6. Condicions més beneficioses
- Article 7. Absorció i compensació
- Article 8. Vinculació a la totalitat
- Article 9. Accés a l'ocupació
- Article 10. Política de contractació
- Article 11. Foment de la contractació indefinida
- Article 12. Ingressos i períodes de prova
- Article 13. Organització del treball
- Article 14. Malaltia
- Article 15. Permisos
- Article 16. Jornada laboral
- Article 17. Vacances
- Article 18. Pagues extraordinàries
- Article 19. Roba de treball

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón 2017-2018 (80100045012012). [2019/11060]

Visto el texto del Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de la provincia de Valencia y Castellón 2017 - 2018, firmado por la comisión negociadora integrada por los representantes de la parte empresarial, a través de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y por la representación de los trabajadores, a través de las Centrales Sindicales CC.OO. Agroalimentaria y UGT (FITAG), i de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 3 de julio de 2019.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de la de la provincia de Valencia y Castellón 2017-2018

Índice

- Artículo 1. Ámbito territorial y funcional. Firmantes
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito temporal
- Artículo 4. Prorroga y denuncia
- Artículo 5. Norma no discriminatoria
- Artículo 6. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 7. Absorción y compensación
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad
- Artículo 9. Acceso al empleo
- Artículo 10. Política de contratación.
- Artículo 11. Fomento de la contratación indefinida
- Artículo 12. Ingresos y períodos de prueba
- Artículo 13. Organización del trabajo
- Artículo 14. Enfermedad
- Artículo 15. Permisos
- Artículo 16. Jornada laboral
- Artículo 17. Vacaciones
- Artículo 18. Pagas extraordinarias
- Artículo 19. Ropa de trabajo

Article 23. Hores extraordinàries
 Article 24. Mediació i arbitratge
 Article 25. Comissió paritària
 Article 26. Classificació professional
 Article 27. Contracte eventual per circumstàncies de la producció
 Article 28. Modificació substancial de condicions de treball
 Article 28.1. Inaplicació del règim salarial del present conveni col·lectiu

Article 28.2. Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del règim salarial d'aquest conveni col·lectiu

Article 29. Règim disciplinari
 Article 30. Calendari laboral
 Article 31. Jubilació parcial
 Article 32. Igualtat entre sexes
 Article 33. Assetjament laboral, moral o sexual
 Article 34. Drets sindicals
 Article 35. Menors de díhuit anys
 Article 36. Comissió sectorial de salut laboral
 Disposicions addicionals
 Disposició addicional primera
 Disposició addicional segona. Adhesió sistema formació professional contínua
 Disposició addicional tercera. Seguiment de les condicions de treball en el sector
 Disposició addicional quarta. Ampliació termini ultraactivitat

Article 1. Àmbit territorial i funcional

Aquest conveni serà obligatori per a totes les empreses dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i detall de fruites seques i tramussos, així com qualsevol altre producte assimilable a aquests de València i Castelló.

Ha sigut subscript per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i per les centrals sindicals CCOO Agroalimentària i UGT (FITAG).

Article 2. Àmbit personal

Comprén els empleats/ades, treballadors/ores i empreses dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i detall de fruites seques i tramussos, així com qualsevol altre producte assimilable a aquests.

Article 3. Àmbit temporal

La vigència d'aquest conveni s'entendrà que s'inicia l'1 de gener de 2017 i els efectes econòmics s'aplicaran a partir de l'1 de gener de 2017.

La durada s'estendrà fins al 31 de desembre de 2018.

Article 4. Pròrroga i denúncia

Les dues parts es comprometen a iniciar la negociació del nou conveni amb un mes d'antelació, com a mínim, a la finalització de la vigència d'aquest, sempre que hi haja una denúncia formal d'una de les parts davant de l'altra. En cas contrari, s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals naturals, és a dir, s'iniciarà l'1 de gener i acabarà el 31 de desembre.

Article 5. Norma no discriminatòria

No es podrà discriminar cap treballador per raons d'edat, sexe, ideologia, sexualitat, religió, raça o nacionalitat en cap aspecte de la relació laboral, el lloc de treball, la categoria o qualsevol concepte que es preveja en aquest conveni o en la normativa general.

Article 6. Condicions més beneficioses

Es respectaran les establides a títol personal que, en còmput anual, excedisquen les del conveni.

Article 7. Absorció i compensació

Artículo 23. Horas extraordinarias
 Artículo 24. Mediación y arbitraje
 Artículo 25. Comisión paritaria
 Artículo 26. Clasificación profesional
 Artículo 27. Contrato eventual por circunstancias de la producción
 Artículo 28. Modificación sustancial de condiciones de trabajo
 Artículo 28.1. Inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo

Artículo 28.2. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo

Artículo 29. Régimen disciplinario
 Artículo 30. Calendario laboral
 Artículo 31. Jubilación parcial
 Artículo 32. Igualdad entre sexos
 Artículo 33. Acoso laboral, moral o sexual
 Artículo 34. Derechos sindicales
 Artículo 35. Menores de dieciocho años de edad
 Artículo 36. Comisión sectorial de salud laboral
 Disposiciones adicionales
 Disposición adicional primera
 Disposición adicional segunda. Adhesión sistema Formación Profesional continua
 Disposición adicional tercera. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector
 Disposición adicional cuarta. Ampliación plazo ultraactividad

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

El presente convenio será obligatorio para todas las empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramuces, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos de Valencia y Castellón.

Ha sido suscrito por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y por las Centrales Sindicales CC.OO. Agroalimentaria y UGT (FITAG).

Artículo 2. Ámbito personal

Comprende a los empleados/as, trabajadoras/as y empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramuces, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos.

Artículo 3. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio se entenderá que se inicia el uno de enero de 2017, los efectos los efectos económicos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2017.

La duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 4. Prórroga y denuncia

Ambas partes se comprometen a la iniciación de la negociación del nuevo convenio con un mes de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia del presente, siempre que medie denuncia formal por una de las partes ante la otra. Caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales naturales, es decir, iniciándose el 1 de enero y terminando el 31 de diciembre.

Artículo 5. Norma no discriminatoria

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, sexualidad, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa general.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las establecidas a título personal que, en cómputo anual, excedan de las del convenio.

Artículo 7. Absorción y compensación

salari, primes o plusos variables, premis, o altres per mitjà de conceptes equivalents), per imperatiu legal, jurisprudencial, contencions administratiu, conveni sindical, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, o per qualsevol altra causa.

S'entendrà per salari conveni l'agrupació en sola quantitat i un concepte del que anteriorment es desglossava en salari base i plus conveni. En els casos en què s'aplique un altre conveni, s'entendrà per salari conveni el salari base i els altres plusos que figuren en el conveni i que no estiguen vinculats amb la quantitat, la qualitat o el lloc de treball, o de caràcter voluntari.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i, als efectes de l'aplicació pràctica, seran considerades globalment.

Article 9. Accés a l'ocupació

Sense perjudici del que establisquen els plans d'igualtat elaborats d'acord amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'accés a l'ocupació respectarà en tot cas els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i la no-discriminació.

Article 10. Política de contractació

1. Les parts signants manifesten la seua clara i decidida voluntat per la seguretat i la qualitat del treball en el sector, i les dues tenen com a propòsit el foment de l'estabilitat en l'ocupació, per mitjà del desenvolupament de polítiques de recursos humans que tendisquen a l'adequació de la contractació i transformació de la plantilla en contractes de caràcter indefinit.

Igualment, la formalització dels contractes de treball regulats en aquest conveni per part de les empreses, davant d'altres modalitats d'intermediació en el mercat laboral, tractaran de promoure el desenvolupament professional i l'estabilitat en l'ocupació.

2. En l'àmbit de les relacions entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/ores, així com, si és el cas, amb les seccions sindicals, s'impulsarà l'establiment de mecanismes per al seguiment de les polítiques d'ocupació que, en tot cas, tendiran a garantir l'estabilitat en aquest.

Article 11. Foment de la contractació indefinida

Podran concertar-se contractes de treball per al foment de la contractació indefinida, així com acordar la conversió de contractes de durada determinada a la modalitat esmentada, d'acord amb les normes legals i reglamentàries vigents en aquesta matèria.

Les dues parts acorden la incorporació immediata al text del conveni col·lectiu de qualsevol modalitat de contractació indefinida que puga entrar en vigor durant la vigència d'aquest.

Article 12. Ingressos i períodes de prova

El període de prova per al personal de nou ingrés serà el següent:

- a) Personal titulat, 4 mesos.
- b) Personal administratiu i tècnic, 1 mes.
- c) Personal subaltern, 30 dies.
- d) Oficis diversos, 30 dies.

Transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador/a en l'empresa.

La situació d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment, que afecten el treballador durant el període de prova, interrompen el còmput d'aquest.

Article 13. Organització del treball

1. L'organització i la direcció tècnica, pràctica de l'activitat laboral, és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les disposicions legals aplicables.

2. L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en l'òptima utilització dels

rio, primes o plusos variables, premios o mediante conceptos equivalentes), por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Se entenderá por salario convenio la agrupación en una sola cantidad y un solo concepto de lo que anteriormente se desglosaba en salario base y plus convenio. Para aquellos casos en que se aplicará otro convenio, se entenderá por salario convenio el salario base y los demás plusos que figurarán en el convenio y que no estuviesen vinculados con cantidad, calidad o puesto de trabajo, o de carácter voluntario.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 9. Acceso al empleo

Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

Artículo 10. Política de contratación

1. Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

Igualmente, la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente convenio por parte de las empresas, frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral, tratarán de promover el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

2. En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, así como en su caso con las Secciones Sindicales se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo.

Artículo 11. Fomento de la contratación indefinida

Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del convenio colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

Artículo 12. Ingresos y períodos de prueba

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

- a) Personal titulado, 4 meses.
- b) Personal administrativo y técnico, 1 meses.
- c) Personal subalterno, 30 días.
- d) Oficios varios, 30 días.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción a acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 13. Organización del trabajo

1. La organización y dirección técnica, práctica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización

3. La mecanització, el progrés tècnic i la innovació han d'orientar-se perquè la productivitat i competitivitat en les empreses siga adequada, de manera que contribuïska a previndre una evolució negativa de l'empresa i a millorar la situació i les perspectives d'aquesta a través d'una organització més adequada dels recursos que té, que afavorisca la posició competitiva en el mercat i, si és el cas, una millor resposta a les exigències de la demanda, com a garantia de manteniment de l'ocupació i per a la millora de les condicions de treball.

Article 14. Malaltia

A tot el personal afectat per aquest conveni, en cas d'intervenció quirúrgica i mentre dure l'hospitalització, sempre que aquesta siga en institucions o establiments de la Seguretat Social, les empreses abonaran, durant aquest període de temps, la diferència salarial que hi haja entre el que perceba per IT amb càrrec a la Seguretat Social i el salari base més l'antiguitat, si n'hi ha, establert en el present conveni. Igualment, es complementarà la percepció salarial dels treballadors/ores en cas d'IT fins al 100 % de la base reguladora quan aquesta siga derivada d'un accident laboral o una malaltia professional, a excepció que es demostre que l'accident haja ocorregut per negligència o mala praxi del treballador/a.

Tot el personal empleat està obligat, excepte impossibilitat manifesta i justificada, quan cause la baixa en la Seguretat Social per IT, a presentar en l'empresa el reglamentari comunicat dins dels 3 dies següents.

Article 15. Permisos

El personal tindrà dret a permisos retribuïts en els casos següents:

- Per matrimoni, 15 dies.
- Per al cas de les unions de fet, 15 dies, amb l'excepció que es limitarà a una vegada a l'any, igual que els derivats d'aquesta relació. Aquestes parelles de fet han d'estar inscrites en el registre oficial corresponent.
- Per defunció, accident o malaltia greu de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, 2 dies, i 4 dies, si el desplaçament és de més de 150 quilòmetres de distància des del punt de residència al de destinació. En el cas de defunció de familiars de primer grau, el permís serà de 3 i 5 dies, respectivament. Per naixement d'un fill, el permís serà de 3 dies. En aquests supòsits, els dies de permís computables seran només els laborables. Es considerarà malaltia greu, als efectes de la concessió de permís, quan hi haja hospitalització o es requerisca repòs domiciliari.
- Per trasllat de domicili, 1 dia.
- Per a assistir a consulta mèdica de la Seguretat Social, bé el mateix treballador/a o per a acompanyar fills menors de 14 anys, el pare, la mare o el cònjuge del treballador/a, sempre que aquests siguen minusvàlids en més del 33 %, la qual cosa s'ha d'acreditar per mitjà d'una justificació. Aquests permisos tindran una limitació de 10 dies anuals i un màxim de fins a 2 hores cada dia, i s'ha d'acreditar documentalment l'assistència a aquests serveis mèdics. En tot cas, s'han de respectar els drets preexistents.
- Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Aquest permís podrà ser substituït per la reducció de la seua jornada en mitja hora diària, amb la mateixa finalitat.

Igualment, es podrà substituir aquest permís per una acumulació total dels 9 mesos de lactància per 16 dies laborables de descans.

Aquest permís podran sol·licitar-lo indistintament el pare o la mare. En matèria de permisos per maternitat, paternitat i lactància caldrà ajustar-se al que estableix la legislació vigent en cada moment.

Article 16. Jornada laboral

La jornada laboral és de 40 hores de treball efectiu setmanals en còmput anual, que es concreten en una jornada total de 224 dies anuals, la distribució de la qual està fixada per la direcció de l'empresa d'acord amb la normativa vigent, amb un màxim de 8 hores diàries de dilluns a

3. La mecanización, el progreso técnico y la innovación deberá orientarse a que la productividad y competitividad en las Empresas sea adecuada, de forma que contribuya a prevenir una evolución negativa de la Empresa y a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado y, en su caso, una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como garantía de mantenimiento del empleo y para la mejora de las condiciones de trabajo.

Artículo 14. Enfermedad

Todo el personal afectado por este convenio, en caso de intervención quirúrgica y mientras dure su hospitalización, siempre que la misma sea en instituciones o establecimientos de la Seguridad Social, se abonará por las empresas durante este período de tiempo, la diferencia salarial que exista entre lo que perciba por IT con cargo a la Seguridad Social y el salario base más antigüedad si la hubiere, establecido en el presente convenio. Igualmente se complementarà la percepción salarial de los trabajadores/as en caso de IT, hasta el 100 % de la base reguladora cuando la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a excepción de que se demuestre que el accidente, haya ocurrido por negligencia o mala praxis del trabajador/a.

Todo el personal empleado está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, al causar la baja en la Seguridad Social por IT a presentar en la empresa el reglamentario parte dentro de los 3 días siguientes.

Artículo 15. Permisos

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos, en los siguientes casos:

- Por matrimonio, 15 días.
- Para el caso de las uniones de hecho, 15 días, con la salvedad de que será limitado a una vez al año, al igual que los derivados de dicha relación. Dichas parejas de hecho deberán estar inscritas en el registro oficial correspondiente.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 2 días, y 4 días, si el desplazamiento es de más de 150 kilómetros de distancia desde el punto de residencia al de destino. En el caso de fallecimiento de familiares de primer grado el permiso será de 3 y 5 días respectivamente. Por nacimiento de hijo el permiso será de 3 días. En dichos supuestos los días de permiso a computar serán solo los laborables. Se considerará enfermedad grave a los efectos de la concesión de permiso, cuando exista hospitalización o se precise reposo domiciliario.
- Por traslado de domicilio, 1 día.
- Para asistir a consulta médica de la seguridad social, bien el propio trabajador/a, o para acompañar a hijos menores de 14 años, al padre, a la madre o al cónyuge del trabajador/a, siempre que estos sean minusválidos en más del 33 %, lo que deberá acreditarse mediante justificación. Dichos permisos, tendrán una limitación de 10 días anuales, y un máximo de hasta 2 horas cada día, debiendo igualmente acreditarse documentalment la asistencia a dichos servicios médicos. En todo caso se respetarán los derechos preexistentes.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser sustituido por la reducción de su jornada en media hora diaria, con la misma finalidad.

Igualmente podrá sustituirse este permiso por una acumulación total de los 9 meses de lactancia por 16 días laborables de descanso.

Este permiso podran solicitarlo indistintamente el padre o la madre. En materia de permisos por maternidad, paternidad y lactancia se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 16. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo semanales en cómputo anual, concretándose una jornada total de 224 días anuales, siendo la distribución de la misma fijada por la dirección de la empresa de acuerdo con la normativa vigente, con un máximo de 8 horas diarias

El temps de treball es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador/a es trobe en el seu lloc de treball.

La jornada es computarà com a jornada realitzada en la data en què el treballador/a iniciï la jornada de treball.

La jornada nocturna comprendrà des de les 22 hores fins a les 6 hores de l'endemà i tindrà un increment del 25 % sobre el valor ordinari.

Per circumstàncies d'organització de la producció o treballs específics, es podrà fixar durant 24 dies a l'any un còmput diari superior al que s'ha indicat abans de fins a 10 hores diàries, i 24 dies més a l'any un còmput diari de fins a 9 hores diàries. L'empresa té l'obligació, en els supòsits d'aplicació de la dita ampliació de jornada, de preavisar el treballador, amb una antelació de, com a mínim, 5 dies, per escrit o per mitjà de la fixació d'un avís en el tauler d'anuncis de l'empresa.

Els excessos de jornada esmentats s'han de compensar per períodes de descans dins del termini de dos mesos i els dies de descans els ha de triar el treballador/a sempre que no coincidisquen amb períodes de campanya o punta de producció.

En els casos de treballadors/ores contractats/ades per períodes de sis mesos o inferiors, aquests i aquestes han d'exercitar l'opció entre compensar per descans els esmentats excessos de jornada o percebre el seu equivalent en metàl·lic, i això sempre que la jornada setmanal excedisca 40 hores.

Les dues hores d'excés de jornada no podran realitzar-se en dissabte.

S'estableix com a excepcionalitat a la jornada habitual pactada en el present conveni la del servei de vigilància i neteja, que s'establirà segons les necessitats i, així mateix, es podrà prolongar la jornada fins al dissabte per a la realització de treballs de càrrega i descàrrega, i igualment podrà treballar-se en dissabte durant la campanya de la xufa. Així mateix, quan hi haja necessitats productives o organitzatives, tecnològiques o econòmiques justificades, en el si de cada empresa es podran establir jornades especials de quart o cinquè torn o treballs en caps de setmana, de mutu acord amb la representació legal dels treballadors/ores o, a falta d'això, amb els sindicats majoritaris en virtut de la representativitat que tenen en el sector. El procediment per a aquests supòsits serà el següent:

a) L'empresa presentarà, per escrit i de manera detallada, als representants dels treballadors/ores o als sindicats més representatius del sector, segons corresponga, la proposta sobre el sistema de torns o jornades que es vol implantar, juntament amb la documentació o els informes justificatius de les causes que ho motiven.

b) Des de la proposta, s'inicia un període de consultes en el qual les dues parts han de negociar de bona fe durant el termini de 30 dies, en empreses de més de 50 treballadors/ores, i de 15 dies, en empreses de 50 o menys.

c) En el cas que no hi haja un acord amb la representació legal dels treballadors/ores després del període de consultes oportú, serà obligatori per a les dues parts sotmetre les discrepàncies a la comissió paritària que farà de medidora, la qual, en el termini màxim de 7 dies naturals, des del sotmetiment a aquesta, s'ha de pronunciar bé amb acord o bé sense acord i deixar explícita la via de l'arbitratge o la judicial.

d) Quan, en el si de la Comissió Paritària d'aquest conveni, no s'arriba a un acord, la Comissió podrà invitar les parts a sotmetre les seues discrepàncies a un arbitratge en el si del Tribunal d'Arbitratge Laboral previst en a l'Acord interprofessional de la Comunitat Valenciana.

e) En el supòsit que les parts decidisquen no acudir al procediment d'arbitratge, l'empresari podrà notificar als treballadors/ores la seua decisió, que produirà efectes en el termini de 30 dies. Contra aquesta decisió empresarial, podran reclamar en conflicte col·lectiu la representació legal dels treballadors/ores i els treballadors/ores a títol individual.

Durant la campanya de Nadal, que, a tots els efectes, s'iniciarà l'1 de novembre i conclourà el 31 de desembre, es podrà treballar igualment els dissabtes que calga, les hores treballades tindran la consideració d'extraordinàries estructurals i serà de caràcter voluntari la realització.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada se computará como jornada realizada en la fecha en que el trabajador/a iniciï la jornada de trabajo.

La jornada nocturna comprenderá desde las 22.00 horas hasta las 06.00 horas del día siguiente, y tendrá un incremento del 25 % sobre el valor ordinario.

Por circunstancias de organización de la producción, o trabajos específicos se podrá fijar durante 24 días al año, un cómputo diario superior al antes indicado de hasta 10 horas diarias, y otros 24 días al año un cómputo diario de hasta 9 horas diarias, debiendo la empresa en los supuestos de aplicación de dicha ampliación de jornada, preavisar al trabajador, con una antelación de al menos 5 días, por escrito o mediante fijación de aviso en el tablón de anuncios de la empresa.

Los excesos de jornada mencionados, deberán compensarse por períodos de descanso dentro del plazo de dos meses, debiendo elegir el día de descanso el trabajador/a siempre que no coincida con períodos de campaña o punta de producción.

En los casos de trabajadores/as contratados/as por períodos de seis meses o inferiores, deberán estos/as ejercitar la opción entre compensar por descanso dichos excesos de jornada o percibir su equivalente en metálico, y ello siempre que la jornada semanal exceda de 40 horas.

Las dos horas de exceso de jornada no podrán realizarse en sábado.

Se establece como excepcionalidad a la jornada habitual pactada en el presente convenio, la del servicio de vigilancia y limpieza que se establecerá según las necesidades y asimismo se podrá prolongar la jornada hasta el sábado para la realización de trabajos de carga y descarga, e igualmente podrá trabajarse en sábado durante la campaña de la chufa. Asimismo, cuando existan necesidades productivas u organizativas, tecnológicas o económicas justificadas, en el seno de cada empresa se podrán establecer jornadas especiales de cuarto o quinto turno o trabajos en fines de semana, de mutuo acuerdo con la legal representación de los trabajadores/as o, en su defecto, con los sindicatos mayoritarios en virtud de su representatividad en el sector. El procedimiento para estos supuestos será el siguiente:

a) La empresa presentará, por escrito y de forma detallada, a los representantes de los trabajadores/as o a los sindicatos más representativos del sector, según corresponda, la propuesta sobre el sistema de turnos o jornadas a implantar junto con documentación o informes justificativos de las causas que lo motivan.

b) Desde la propuesta se inicia un periodo de consultas en el cual ambas partes deberán negociar de buena fe durante el plazo de 30 días en empresas de más de 50 trabajadores/as y de 15 días en empresas de 50 o menos.

c) En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as tras el oportuno periodo de consultas, será obligatorio para ambas partes someter sus discrepancias a la comisión paritaria que hará de medidora, la cual en el plazo máximo de 7 días naturales, desde el sometimiento a la misma, deberá pronunciarse bien con acuerdo o bien sin acuerdo dejando explícita la vía del arbitraje o la judicial.

d) Cuando en el seno de la comisión paritaria del presente convenio no se alcanzara un acuerdo, la comisión podrá invitar a las partes a someter sus discrepancias a un arbitraje en el seno del Tribunal de Arbitraje Laboral previsto en al Acuerdo Interprofesional de la Comunitat Valenciana.

e) En el supuesto que las partes decidan no acudir al procedimiento de arbitraje, el empresario podrá notificar a los trabajadores/as su decisión que surtirá efectos en el plazo de 30 días. Contra dicha decisión empresarial podrán reclamar en conflicto colectivo la legal representación de los trabajadores/as y los trabajadores/as a título individual.

Durante la campaña de Navidad, que a todos los efectos se iniciará el 1 de noviembre y concluirá el 31 de diciembre, se podrá trabajar igualmente los sábados que sea necesario, teniendo las horas trabajadas la consideración de extraordinarias estructurales, siendo de carácter voluntario su realización.

acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/ores, i, si és el cas, els treballadors/ores, per a la qual cosa s'elaborarà el calendari i es posarà en coneixement dels treballadors amb una antelació mínima de dos mesos.

Per al gaudi de les vacances, es podrà dividir el període vacacional en dos trams.

En cas de partir el període vacacional, començarà el dilluns en els dos períodes.

Els dies festius que caiguen dins del període vacacional del treballador no es comptabilitzaran com a període vacacional, de manera que cal afegir un dia de vacances per cada festiu que concórrega amb el període vacacional del treballador/a.

Els treballadors/ores afectats pel conveni gaudiran de 14 festius en dies laborables del conveni.

Article 18. Pagues extraordinàries

S'abonaran dues pagues extraordinàries d'una mensualitat cada una, als mesos de juny i desembre, sobre la base de salari conveni més antiguitat consolidada, si és el cas. Aquestes pagues s'han d'abonar el 30 de juny i el 20 de desembre.

Durant el mes de març de cada exercici, s'abonarà una tercera paga extraordinària, denominada «de beneficis», sobre la base del salari més antiguitat consolidada, si és el cas, que s'ha de pagar el 30 de març.

Les empreses podran prorratejar l'import d'aquestes pagues extraordinàries o d'alguna d'aquestes al llarg dels dotze mesos de l'any.

Article 19. Roba de treball

Tot el personal afectat per aquest conveni, en el moment del seu ingrés en l'empresa, tindrà dret a dos equips, un d'estiu i un d'hivern, adequats per al seu treball i renovables d'any en any. S'estableix com a data d'entrega per al moment en què s'ha de procedir a la renovació de cada equip la del mes natural en què s'haja realitzat l'entrega corresponent.

La roba de treball que les empreses entreguen als treballadors/ores és d'ús obligatori durant la jornada de treball i està prohibit usar-la fora de la jornada de treball.

Els treballadors/ores de les distintes empreses acollides al present conveni tenen l'obligació de cuidar degudament la roba de treball que se'ls entregue i respondre d'aquesta en cas de deteriorament per mal ús.

Així mateix, els treballadors/ores contractats eventualment han de tornar l'uniforme a la finalització del contracte.

Article 20. Carnet de manipulador d'aliments

1. El personal subjecte al present conveni ha de proveir-se, obligatòriament, del carnet de manipulador/a d'aliments, per a la qual cosa l'empresa li donarà les oportunes instruccions, així com les facilitats necessàries per a obtindre'l. La formació serà a càrrec de l'empresa.

2. Igualment, estarà obligat a rebre la formació respecte dels requisits que ordene la legislació vigent en matèria de manipulació d'aliments, seguretat i higiene en el treball, prevenció de riscos laborals i quant a les obligacions que corresponguen als treballadors/ores per la seua funció i grup professional.

3. En el cas que el treballador/a es negue a realitzar la formació, tant bàsica com contínua, en matèria de manipulació d'aliments, es podrà suspendre el contracte de treball sense dret a cap remuneració fins que la faça.

4. Així mateix, els treballadors/ores han de complir el que exigeix la reglamentació tecnicosanitària, per la qual cosa han de portar el cabell arreglat, no podran fumar ni mastegar xiclet i la resta d'obligacions i prohibicions establides.

Article 21. Salaris

S'aprova la taula salarial annexa al present conveni, que fixa els salaris de cada categoria per a l'any 2017.

Es pacta un increment per a l'any 2018 de l'1,6 %, que s'aplicarà sobre les taules vigents a 31 de desembre de 2017.

de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, y en su caso, los trabajadores/as, realizándose el calendario y conocimiento por parte de los trabajadores con antelación mínima de dos meses.

Para el disfrute de las vacaciones se podrá dividir el período vacacional en dos tramos.

En caso de partir el período vacacional empezará el lunes en ambos períodos.

Los días festivos que caigan dentro del período vacacional del trabajador no se contabilizarán como período vacacional debiendo añadirse un día de vacaciones por cada festivo que concorra con el período vacacional del trabajador/a.

Los trabajadores/as afectados por el convenio disfrutarán de 14 festivos en días laborables del convenio.

Artículo 18. Pagas extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una, en los meses de junio y diciembre, sobre la base de salario convenio más antigüedad consolidada en su caso. Dichas pagas deberán ser abonadas el 30 de junio y el 20 de diciembre.

Durante el mes de marzo de cada ejercicio se abonará una tercera paga extraordinaria, denominada de beneficios, sobre la base del salario más antigüedad consolidada en su caso, que deberá ser abonada el 30 de marzo.

Las empresas podrán prorratear el importe de dichas pagas extraordinarias o alguna de ellas a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 19. Ropa de trabajo

Todo el personal afectado por el presente convenio, en el momento de su ingreso en la empresa, tendrá derecho a dos equipos, uno de verano y uno de invierno, adecuado para su trabajo, renovable de año en año. Se establece como fecha de entrega para el momento en que daba procederse a la renovación de cada equipo la del mes natural en que se hubiera realizado la entrega correspondiente.

La ropa de trabajo que las empresas entreguen a los trabajadores/as, será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y estará prohibido su uso fuera de la jornada de trabajo.

Los trabajadores/as de las distintas empresas acogidas al presente convenio, tendrán la obligación de cuidar debidamente la ropa de trabajo que les sea entregada, respondiendo de la misma en caso de deterioro por mal uso.

Asimismo, los trabajadores/as contratados eventualmente deberán devolver el uniforme a la finalización del contrato.

Artículo 20. Carnet de manipulador de alimentos

1. El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carnet de manipulador/a de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo. La formación será a cargo de la empresa.

2. Igualmente, estará obligado a recibir la formación respecto de los requisitos que ordene la legislación vigente en materia de manipulación de alimentos, seguridad e higiene en el trabajo, prevención de riesgos laborales y en cuanto a las obligaciones que correspondan a los trabajadores/as, por su función y grupo profesional.

3. En el supuesto de que el trabajador/a se negara a realizar la formación, tanto básica como continua, en materia de manipulación de alimentos se podrá suspender el contrato de trabajo sin derecho a remuneración alguna hasta que realice la misma.

4. Asimismo cumplirán los trabajadores/as lo exigido por la reglamentación técnico-sanitaria, por lo que deberán llevar el pelo recogido, no podrán fumar ni mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

Artículo 21. Salarios

Se aprueba la tabla salarial anexa al presente convenio, que fija los salarios de cada categoría para el año 2017.

Se pacta un incremento para el año 2018 del 1,6 %, que se aplicará sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2017.

en el *Butlletí Oficial de la Província* de l'acta i l'adequació de les taules salarials a aquesta revisió.

Article 22. Antiguitat

S'estableix la desaparició gradual del concepte d'antiguitat davant de la situació discriminatòria que suposa per als treballadors del sector; per això, l'antiguitat que fins a la data tinguen consolidada els treballadors/ores se situarà en el full de salaris en una nova casella denominada antiguitat consolidada sense que la dita antiguitat experimente nous increments pel transcurs del temps, si bé es veurà incrementada anualment en el mateix percentatge que s'incrementen els conceptes econòmics del conveni.

No obstant el que s'ha exposat, i de manera transitòria, els treballadors/ores tindran dret a percebre el tram següent quan aquest vença i s'aplicarà posteriorment el que s'ha especificat en el cos d'aquest article, sense que tinguen dret a l'adquisició de nous trams.

L'antiguitat consolidada no podrà ser objecte de compensació ni d'absorció amb augmentos salarials establits en el present conveni.

Article 23. Hores extraordinàries

De conformitat amb la legislació vigent.

Dins de la concepció d'hores extraordinàries, i segons la legislació vigent, es distingiran les estructurals necessàries per comandes imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural, derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracte, sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les distintes modalitats de contractació previstes legalment.

A les finalitats exposades, es matisen com a hores extraordinàries estructurals en aquesta branca de la producció les següents: càrrega i descàrrega en hores punta de finalització de jornada, processos de secatge, ruptures que impedisquen o extorsionen el normal desenvolupament del procés de fabricació i, en general, qualsevol situació imprevista sorgida pròxima a finalitzar la jornada ordinària, que represente un dany econòmic, material o un risc per a instal·lacions, les matèries primeres o el producte acabat, sempre que no siguin habituals.

Les hores extraordinàries que facen els treballadors/ores del sector es podran compensar per jornades de descans dins dels dos mesos següents a la realització, o s'han d'abonar amb la nòmina del mes següent a què es realitzen.

L'import de les hores extraordinàries que realitzen els treballadors/ores del sector s'ha d'abonar amb un increment del 50 % sobre el corresponent a les hores ordinàries, o s'ha de compensar en el mateix percentatge a elecció del treballador/a.

Article 24. Mediació i arbitratge

Les parts, sempre partint de l'ús voluntari d'aquests procediments, consideren la mediació i l'arbitratge com a possibles alternatives per a qualsevol conflicte que hi sorgisca. Aquesta mediació o arbitratge es durà a terme a través del Tribunal Arbitral Laboral.

La mediació suposa la solució del conflicte per mitjà de la proposta o recomanació a les parts i l'arbitratge tendeix a resoldre el conflicte individual o col·lectiu per la decisió del Tribunal Arbitral Laboral, el laude de la qual s'imposa pel compromís adquirit.

Article 25. Comissió paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix per a la vigència i el compliment de les qüestions que es deriven d'aquest conveni una comissió paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguin sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació del que es pacta. Les de seguiment del conjunt dels acords.

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals signants i cinc representants de les associacions empresarials signants, que seran nomenats per les parts d'entre els que pertanyen a la comissió negociadora del conveni i hi podran assistir assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

publicación en el boletín oficial de la provincia del acta y adecuación de las tablas salariales a dicha revisión.

Artículo 22. Antigüedad

Se establece la desaparición gradual del concepto de antigüedad, ante la situación discriminatoria que supone para los trabajadores del sector, por ello la antigüedad que hasta la fecha tuvieran consolidada los trabajadores/as se situará en la hoja de salarios en una nueva casilla denominada antigüedad consolidada sin que dicha antigüedad sufra nuevos incrementos por el transcurso del tiempo, si bien se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los conceptos económicos del convenio.

No obstante lo expuesto, y de forma transitoria, los trabajadores/as tendrán derecho a percibir el tramo siguiente cuando este venza, siendo de aplicación posteriormente lo especificado en el cuerpo de este artículo, sin que tengan derecho a la adquisición de nuevos tramos.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente convenio.

Artículo 23. Horas extraordinarias

De conformidad con la legislación vigente.

Dentro de la concepción de horas extraordinarias, y según la legislación vigente, se distinguirán las estructurales necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser substituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

A los fines expuestos se matizan como horas extraordinarias estructurales en esta rama de la producción las siguientes: carga y descarga en horas punta de finalización de jornada, procesos de secado, roturas que impidan o extorsionen el normal desarrollo del proceso de fabricación y en general, cualquier situación imprevista surgida próxima a finalizar la jornada ordinaria, que represente daño económico, material o riesgo para instalaciones, materias primas o producto terminado, siempre que no sean habituales.

Las horas extraordinarias que se realicen por los trabajadores/as del sector, podrán ser compensadas por jornadas de descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización, o deberán ser abonadas con la nómina del mes siguiente al que se realicen.

El importe de las horas extraordinarias que realicen los trabajadores/as del sector será abonado con un incremento del 50 % sobre el correspondiente a las horas ordinarias, o compensado en igual porcentaje a elección del trabajador/a.

Artículo 24. Mediación y arbitraje

Las partes, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, consideran a la mediación y arbitraje como posibles alternativas para cualquier conflicto posible. Esta mediación o arbitraje se llevará a cabo a través del Tribunal Arbitral Laboral.

La mediación supone la solución del conflicto mediante la propuesta o recomendación a las partes y el arbitraje, tiende a resolver el conflicto individual o colectivo por la decisión del Tribunal Arbitral Laboral y cuyo laudo se impone por el compromiso adquirido.

Artículo 25. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una comisión paritaria con las funciones que se indica a continuación:

La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren

que ha de resoldre en el termini de quinze dies més, com a màxim, des de la primera reunió.

Les decisions d'aquesta comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguen presents almenys el 75 % dels seus membres.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors/ores que formen part de la referida comissió, aquestes seran oïdes pels altres components, però no estaran presents en les deliberacions corresponents.

La comissió paritària ha d'efectuar un seguiment de les condicions establides en els convenis col·lectius d'àmbit d'empresa o grup d'empresa que puguen subscriure's, o estiguen subscrits, especialment en:

- Quantia salari base i complements salarials variables i fixos
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional
- Garantia del compliment de la Llei d'igualtat entre dones i homes

En el cas que, en l'àmbit d'una empresa afectada per aquest conveni col·lectiu, qualsevol de les parts amb legitimació en aquest àmbit expressara la seua voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà el procediment següent:

- a) La iniciativa es comunicarà només als efectes de coneixement a la comissió paritària del conveni col·lectiu.
- b) Per a l'inici de les negociacions, les dues parts (empresa i representació dels treballadors/ores) han d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.
- c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produirà una vegada que s'haja arribat a l'acord per a la signatura del conveni en l'empresa.
- d) Una vegada s'arribe a l'acord es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

En cas que hi haja discrepàncies, la Comissió Paritària les sotmetrà a l'arbitratge o als mecanismes recollits en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriors. Si no s'arriba a un acord o no es dicta cap laude arbitral, es considerarà la discrepància no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5t-9a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963515100 i correu electrònic fedacova@fedacova.org.

Article 26. Classificació professional

1. Les definicions dels grups, nivells i llocs que es detallen en aquest conveni són enunciatives i no suposen l'obligació de tindre proveïts en cada empresa tots els nivells i llocs mencionats si les necessitats o el volum d'activitat o ocupació de l'activitat empresarial no ho requereixen.

2. Són també enunciatives les característiques que defineixen cada lloc de treball, ja que no és possible arribar a una descripció exhaustiva, per la qual cosa la interpretació dels dubtes que puguen sorgir correspon a la comissió paritària del conveni. En aquest sentit, els dubtes o les discrepàncies esmentats s'han de resoldre tenint en compte el context de la resta de llocs previstos en el grup professional, per a la qual cosa s'estableix el principi que les funcions mai han de ser interpretades en sentit estricte, perquè tot treballador està obligat a executar les tasques que li corresponen per instrucció del seu superior dins de les cometes pròpies de la seua responsabilitat, formació, competència i comandament assignat.

3. Quan s'estableixen requisits de temps d'experiència en el lloc, és una condició necessària que l'experiència s'haja desenvolupat durant la totalitat o quasi totalitat del període definit.

4. En la classificació de les distintes activitats del sector, una vegada verificades les característiques més destacades de les professions, els oficis o les tasques que s'exerceixen en aquest, s'estableixen tres grups

debiendo resolver sobre la misma en el plazo de otros quince días como máximo desde la primera reunión.

Las decisiones de dicha comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 % de sus miembros.

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores/as que formen parte de la referida comisión, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

La comisión paritaria deberá efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de ámbito de empresa o grupo de empresa que puedan suscribirse, o estén suscritos, especialmente en:

- Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos
- Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Garantía del cumplimiento de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
- b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores/as) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria.

En caso de existir discrepancias, la comisión paritaria las someterá al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriores. De no alcanzar acuerdo o no dictarse laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comisión paritaria fija su domicilio en València, en su calle de Isabel La Católica, 6-5º-9ª, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

Artículo 26. Clasificación profesional

1. Las definiciones de los grupos, niveles y puestos que se detallan en el presente convenio son enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos en cada empresa todos los niveles y puestos mencionados si las necesidades o el volumen de actividad o empleo de la actividad empresarial no lo requieren.

2. Son también enunciativas las características que definen cada puesto de trabajo, al no ser posible llegar a una descripción exhaustiva, por lo que la interpretación de las dudas que puedan surgir corresponde a la comisión paritaria del convenio. En este sentido, dichas dudas o discrepancias deben resolverse teniendo en cuenta el contexto del resto de puestos contemplados en el grupo profesional, estableciéndose el principio de que las funciones deben ser interpretadas nunca en sentido estricto, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantas tareas correspondan por instrucción de su superior dentro de los cometidos propios de su responsabilidad, formación, competencia y mando asignado.

3. Cuando se establecen requisitos de tiempo de experiencia en el puesto, es condición necesaria que la experiencia se haya desarrollado durante la totalidad o casi totalidad del período definido.

4. En la clasificación de las distintas actividades del sector, verificadas las características más destacadas de las profesiones, oficios o tareas que se desempeñan en el mismo, se establecen tres grupos pro-

En aquest grup, es troba el personal que realitza activitats relacionades de manera directa amb el procés industrial de l'empresa, incloses les activitats auxiliars. Entre altres: producció, logística, neteja industrial, qualitat i manteniment.

1.1. Definició llocs

Responsable d'àrea d'operacions: les persones pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió de l'àrea funcional d'operacions i realitzen tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions, participen en l'elaboració i les exerceixen amb un alt nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables dels empleats dependents de la seua àrea i duen a terme la seua supervisió, coordinació i direcció.

Entre altres, inclou: director/responsable/gerent d'operacions, industrial, de planta, etc.

Responsable de secció: les persones pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'un o més departaments dins de l'àrea d'operacions i exerceixen les seues funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables de coordinar i supervisar les funcions realitzades pel seu equip de col·laboradors.

Entre altres, inclou: director/responsable de producció, qualitat, manteniment, logística, etc.

Coordinador: les persones pertanyents a aquest grup reporten a un responsable de secció o responsable d'àrea d'operacions i, seguint les seues instruccions, tenen la responsabilitat de coordinar i supervisar un equip de col·laboradors.

Entre altres, inclou: supervisors/encarregats de torn de producció, manteniment, magatzem, etc.

Maquinista: són les persones encarregades d'operar les línies de producció de l'empresa, amb coneixements teoricopràctics de les operacions d'elaboració, incloent-hi productes, processos, instal·lacions, màquines, que realitzen una o diverses fases d'aquesta, coneixen els processos de la producció, manegen les màquines i tenen a càrrec seu l'atenció o el manteniment bàsic d'aquestes.

En cas de personal que opere maquinària de diferents nivells de complexitat, la categoria aplicable estarà definida per la responsabilitat i la complexitat de les funcions i de la maquinària en què ocupe la major part de la seua jornada de manera habitual.

Entre altres, inclou: caps de línia, maquinistes.

Tècnic de manteniment: són les persones que realitzen tasques de manteniment (mecànic, electrònic, electromecànic, d'instal·lacions, màquines) seguint les indicacions del seu responsable.

Carretoner: és el personal que condueix un carretó elevador, realitza tasques de càrrega, descàrrega i magatzem, i és coneixedor del funcionament d'aquesta, dels mecanismes més simples i en du a terme la revisió. Té els coneixements teoricopràctics necessaris per a poder portar a la pràctica aquestes funcions.

Entre altres, inclou: carretoner, conductor de carretó.

Auxiliar d'operacions: és el personal que executa, seguint indicacions dels seus responsables, treballs que requereixen posseir una certa formació o experiència. Pot utilitzar ferramentes o maquinària senzilla (entre altres: portapalets, precintadores, fleixadores, terminals de radiofreqüència, ordinadors, material de laboratori de qualitat, etc.), i donar suport puntualment a llocs del nivell següent.

Entre altres, s'inclouen en aquest lloc els que realitzen activitats de: control de qualitat, subministrament a línies, final de línies, neteja industrial.

Operari: són les persones que executen, seguint indicacions precises dels seus responsables, treballs per als quals no cal tindre coneixements que requerisquen una excessiva formació o experiència, i poden utilitzar, de manera ocasional per al seu exercici, ferramentes o maquinària senzilla, entre altres, portapalets, precintadores, fleixadores i terminals de radiofreqüència.

Entre altres, s'inclouen en aquest lloc activitats d'envasament, d'empaquetat, d'etiquetatge, de paletitzat, d'inspecció, de càrrega i descàrrega de camions, de magatzem, de neteja, etc.

1.2. Nivells retributius:

Per a alguns llocs, s'estableixen diversos paràmetres acumulatius a fi de determinar la ubicació dels treballadors en cada nivell retributiu

En este grupo se encuentra el personal que realiza actividades relacionadas de forma directa con el proceso industrial de la empresa, incluidas las actividades auxiliares. Entre otras: producción, logística, limpieza industrial, calidad y mantenimiento.

1.1. Definición puestos

Responsable de área de operaciones: las personas pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión del área funcional de operaciones, realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones, participan en su elaboración y las desempeñan con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables de los empleados dependientes de su área, llevando a cabo su supervisión, coordinación y dirección.

Entre otros, incluye: director/responsable/gerente de operaciones, industrial, de planta, etc.

Responsable de sección: las personas pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de uno o varios departamentos dentro del área de operaciones, desempeñando sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables de coordinar y supervisar las funciones realizadas por su equipo de colaboradores.

Entre otros, incluye: director/responsable de producción, calidad, mantenimiento, logística, etc.

Coordinador: las personas pertenecientes a este grupo reportan a un responsable de sección o responsable de área de Operaciones, y siguiendo sus instrucciones, tienen la responsabilidad de coordinar y supervisar a un equipo de colaboradores.

Entre otros, incluye: supervisores/encargados de turno de producción, mantenimiento, almacén, etc.

Maquinista: son las personas encargadas de operar las líneas de producción de la empresa, con conocimientos teórico-prácticos de las operaciones de elaboración, incluyendo productos, procesos, instalaciones, máquinas, que realizan una o varias fases de la misma, conociendo los procesos de la producción, manejando las máquinas y teniendo a su cargo el cuidado o mantenimiento básico de las mismas.

En caso de personal que opere maquinaria de diferentes niveles de complejidad, la categoría a aplicar vendrá definida por la responsabilidad y la complejidad de las funciones y de la maquinaria en la que ocupe la mayor parte de su jornada de manera habitual.

Entre otros, incluye: jefes de línea, maquinistas.

Técnico de mantenimiento: son las personas que realizan tareas de mantenimiento (mecánico, electrónico, electromecánico, de instalaciones, máquinas), siguiendo las indicaciones de su responsable.

Carretilero: es el personal que conduce una carretilla elevadora, realizando tareas de carga, descarga y almacén, siendo conocedor del funcionamiento de la misma y de sus mecanismos más simples, llevando a cabo su revisión. Posee los conocimientos teórico-prácticos necesarios para poder llevar a la práctica estas funciones.

Entre otros, incluye: carretilero, conductor de carretilla.

Auxiliar de operaciones: es el personal que ejecuta, siguiendo indicaciones de sus responsables, trabajos que requieren poseer cierta formación o experiencia. Puede utilizar herramientas o maquinaria sencilla (entre otras: traspaletas, precintadoras, flejadoras, terminales de radiofrecuencia, ordenadores, material de laboratorio de calidad, etc), y apoyar puntualmente a puestos del siguiente nivel.

Entre otros, se incluyen en este puesto aquellos que realizan actividades de: control de calidad, suministro a líneas, final de líneas, limpieza industrial.

Operario: son las personas que ejecutan, siguiendo indicaciones precisas de sus responsables, trabajos para los que no hace falta poseer conocimientos que requieran excesiva formación o experiencia, pudiendo utilizar de manera ocasional para su desempeño herramienta o maquinaria sencilla, entre otras, traspaletas, precintadoras, flejadoras, terminales de radiofrecuencia.

Entre otros, se incluyen en este puesto actividades de: envasado, encajado, etiquetado, paletizado, inspección, carga y descarga de camiones, almacén, limpieza, etc.

1.2. Niveles retributivos:

Para algunos puestos se establecen varios parámetros acumulativos a fin de determinar la ubicación de los trabajadores en cada nivel retri-

ència està previst per a promocions internes dins de les empreses i s'ha tingut en compte la corba de formació necessària per a cada lloc segons els casos. En el supòsit de noves contractacions que acrediten l'experiència esmentada en el lloc, aquest requisit no s'aplicarà.

Complexitat de la màquina operada i del procés operat: s'estableixen tres nivells retributius atenent el grau de dificultat del procés i de la maquinària de què és responsable el treballador/maquinista, així com del grau d'autonomia del mateix maquinista. En cada empresa, es fixarà, a proposta de l'empresa o bé per acord amb la representació legal dels treballadors, el nivell A, B o C de cada operari segons el que s'indica anteriorment. En cas de discrepàncies entre les parts, aquestes han d'acudir amb caràcter obligatori a la comissió paritària del conveni, que alçarà acta de la discrepància, la posició i els arguments de cada part, i emetrà un dictamen sobre l'assumpte o procedirà com reglamentàriament s'establisca.

2. Grup professional 2. Oficis auxiliars

2.1. Definició llocs/categories

Conductor: són les persones amb el permís de conduir necessari per al vehicle encomanat a càrrec seu, que executen el seu treball amb suficient autonomia per a portar a efecte els treballs de transport amb camió dels productes de l'empresa fora del seu centre de treball i sota la direcció dels seus superiors.

Oficis auxiliars: és el personal que exerceix funcions o tasques auxiliars no relacionats amb tasques d'operacions, com neteja (d'oficines, mobiliari, menjador i qualsevol instal·lació de l'empresa no relacionada directament amb operacions) recepció, telefonia, vigilància, jardineria, obra, etc., que exercisca el seu treball amb coneixement d'aquest sota la dependència dels seus superiors.

3. Grup professional administració, tècnics i comercials

En aquest grup, es troba el personal que realitza activitats de direcció, administratives, tècniques, comercials o relacionades amb l'àrea d'operacions, però no incloses en el grup professional d'operacions ni d'oficis auxiliars.

3.1. Definició llocs/categories

Responsable d'àrea o departament: les persones pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees o departaments de l'empresa (comercial, màrqueting, finances, RH, enginyeria, informàtica, etc.), i realitzen tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions, participen en l'elaboració i les exerceixen amb un alt nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables dels empleats dependents de la seua àrea i duen a terme la seua supervisió, coordinació i direcció.

Responsable de secció: les persones pertanyents a aquest grup fan tasques tècniques amb objectius i àrees definits (comercial, màrqueting, finances, RH, enginyeria, informàtica, etc.) i exerceixen les seues funcions amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables directes de, com a mínim, un oficial administratiu / tècnic/comercial amb equip a càrrec.

Oficial administratiu, tècnic i comercial: les persones pertanyents a aquest grup duen a terme tasques que s'executen sota la dependència de comandament o professionals de més alta qualificació (responsable d'àrea o departament, o responsable de secció), però amb alt grau de coneixement professional dins de la seua responsabilitat, i exercint el comandament sobre auxiliars administratius, tècnics, comercials i/o treballadors d'oficis auxiliars.

Auxiliar administratiu/tècnic/comercial: les persones pertanyents a aquest grup duen a terme tasques amb un alt grau de coneixement professional sota la dependència de personal de més responsabilitat (oficial administratiu / tècnic/comercial, responsable de secció o responsable d'àrea o departament), sense disposar d'equip a càrrec seu.

Venedor: s'inclouen en aquest grup les persones responsables de la venda directa de productes de la companyia (autovenda, prevenda, etc.).

3.2. Nivells retributius:

S'estableixen tres paràmetres acumulatius a fi de determinar la ubicació dels treballadors en un nivell o en un altre nivell retributiu. Aquests requisits són:

de experiència està previsto para promociones internas dentro de las empresas y se ha tenido en cuenta la curva de formación necesaria para cada puesto según los casos. En el supuesto de nuevas contrataciones que acrediten dicha experiencia en el puesto este requisito no se aplicará.

Complejidad de la máquina operada y del proceso operado: se establecen tres niveles retributivos atendiendo al grado de dificultad del proceso y de la maquinaria de la que es responsable el trabajador/maquinista, así como del grado de autonomía del propio maquinista. En cada empresa se fijará, a propuesta de la empresa o bien por acuerdo con la legal representación de los trabajadores, el nivel A, B o C, de cada operario según lo indicado anteriormente. En caso de discrepancias entre las partes, estas deberán acudir con carácter obligatorio acudir a la comisión paritaria del convenio quién levantará acta de la discrepancia, ja posición y argumentos de cada parte, emitiendo dictamen sobre el asunto o proceda como reglamentariamente se establezca.

2. Grupo profesional 2. Oficis auxiliars

2.1. Definició llocs/categories

Conductor: son las personas con carnet de conducir necesario para el vehículo encomendado a su cargo, que ejecutan su trabajo con suficiente autonomía para llevar a efecto los trabajos de transporte con camión de los productos de la empresa fuera de su centro de trabajo y bajo la dirección de sus superiores.

Oficis auxiliars: es el personal que desempeña funciones o tareas auxiliares no relacionados con tareas de operaciones, como limpieza (de oficinas, mobiliario, comedor y cualquier instalación de la empresa no relacionada directamente con operaciones), recepción, telefonia, vigilancia, jardinería, albañilería, etc., que ejerza su trabajo con conocimiento del mismo bajo dependencia de sus superiores.

3. Grupo profesional administració, tècnics i comercials

En este grupo se encuentra el personal que realiza actividades de dirección, administrativas, técnicas, comerciales, o relacionadas con el área de operaciones pero no incluidas en el grupo profesional de operaciones ni de oficinas auxiliares.

3.1. Definició llocs/categories

Responsable de área o departamento: las personas pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o departamentos de la empresa (comercial, marketing, finanzas, RRHH, ingeniería, informática, etc.), realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones, participan en su elaboración y las desempeñan con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables de los empleados dependientes de su área, llevando a cabo su supervisión, coordinación y dirección.

Responsable de sección: las personas pertenecientes a este grupo realizan tareas técnicas con objetivos y áreas definidos (comercial, marketing, finanzas, RRHH, ingeniería, informática, etc.) desempeñando sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de al menos un oficial administrativo/técnico/comercial con equipo a cargo.

Oficial administrativo, técnico y comercial: las personas pertenecientes a este grupo realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o profesionales de más alta cualificación (responsable de área o departamento, o responsable de sección), pero con alto grado de conocimiento profesional dentro de su responsabilidad, y desempeñando un mando sobre auxiliares administrativos, técnicos, comerciales y/o trabajadores de oficinas auxiliares.

Auxiliar administrativo/técnico/comercial: las personas pertenecientes a este grupo realizan tareas con alto grado de conocimiento profesional bajo dependencia de personal de mayor responsabilidad (oficial administrativo/técnico/comercial, responsable de sección o responsable de área o departamento), sin contar con equipo a su cargo.

Vendedor: se incluyen en este grupo aquellas personas responsables de la venta directa de productos de la compañía (autoventa, preventa, etc.).

3.2. Niveles retributivos:

Se establecen tres parámetros acumulativos a fin de determinar la ubicación de los trabajadores en uno u otro nivel retributivo. Estos requisitos son:

se li han assignat determinades funcions de comandament i control sobre treballadors de categoria inferior, dins dels límits que la direcció de l'empresa assenyalen.

– Responsabilitat en l'exercici de les funcions i grau d'autonomia o iniciativa en el lloc.

Amb l'objectiu d'incorporar la flexibilitat interna en les empreses, es distingeixen dos nivells d'aplicació de flexibilitat en matèria de mobilitat funcional.

1. Flexibilitat ordinària

– Es preveu la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses, per a la qual cosa les empreses han de fixar fórmules àgils de mobilitat funcional, sense tindre més limitacions que les exigides per la pertinença al grup professional o, si és el cas, per les titulacions requerides per a exercir la prestació laboral. Per tant, no es considerarà la categoria professional als efectes de mobilitat funcional.

– Les empreses tindran en consideració la polivalència funcional i els seus efectes en matèria retributiva.

2. Flexibilitat extraordinària temporal

– Es preveu la mobilitat funcional temporal per a la realització de funcions diferents de les pertanyents al grup professional sempre que hi haja en l'empresa raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que les justifiquen, segons s'entén per tals en l'últim paràgraf de l'article 41.1 ET, i durant el temps necessari per a l'atenció, sense que pugui superar sis mesos en un any o huit mesos en dos anys.

– En aquests casos, l'empresari ha d'informar d'aquesta situació amb la màxima celeritat a la representació dels treballadors.

– En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària i, si és el cas, els serveis de mediació i arbitratge.

– Aquesta mobilitat respectarà els drets de les noves funcions fora de perill que siguin inferiors i, en aquest cas, es mantindrà la retribució d'origen. Tampoc serà possible invocar causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o falta d'adaptació en aquests supòsits. Així mateix, operaran les clàusules d'ascens i les retributives, si és procedent, en els termes que preveu l'Estatut dels Treballadors.

– Si la mobilitat funcional és superior al període indicat, es regirà per l'acord entre les parts o, a falta d'això, per les regles de l'article 41 ET.

– En tots els supòsits de mobilitat funcional, es garantirà la informació, la idoneïtat i la formació sobre les noves funcions i el respecte a la dignitat personal i al desenvolupament professional.

Article 26 bis. Complement «excategoría profesional»

Com a conseqüència del canvi de classificació professional acordat, les empreses assignaran els nivells salarials conforme a les funcions exercides pels treballadors, de manera que els treballadors que perceben un salari brut anual de conveni superior a la nova assignació de grup i lloc, d'acord amb la taula de nivells salarials per grup, percebran un complement denominat «excategoría profesional» establert en aquest, que té garantia *ad personam* i no serà compensable ni absorbible.

Article 27. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Es podran concertar contractes eventuais per circumstàncies de la producció, a l'empara de l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors, per una durada inferior a 12 mesos, dins d'un període de 18.

Si es concerta per un termini inferior, les parts podran acordar-ne la pròrroga fins als 12 mesos.

Les parts podran, finalitzats els 6 mesos, prorrogar el contracte fins a un màxim 6 mesos més, sense que en cap cas la durada màxima d'aquest contracte pugui excedir 12 mesos dins d'un període de 18. El període de 18 mesos començarà a computar-se en el moment de la primera contractació i s'ha de computar els 12 mesos de servei dins dels 18 següents a la data d'inici del còmput.

Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors amb anterioritat a la signatura del present conveni, quan complisquen el termini màxim de 6 mesos podran prorrogar-se

han asignado determinadas funciones de mando y control sobre trabajadores de categoría inferior, dentro de los límites que la dirección de la empresa señale.

– Responsabilidad en el ejercicio de las funciones, y grado de autonomía o iniciativa en el puesto.

Con el objetivo de incorporar la flexibilidad interna en las empresas, se distinguen dos niveles de aplicación de flexibilidad en materia de movilidad funcional.

1. Flexibilidad ordinaria.

– Se prevé la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, debiendo fijar las empresas fórmulas ágiles de movilidad funcional, sin tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.

– Las empresas tendrán en consideración la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

2. Flexibilidad extraordinaria temporal.

– Se contempla la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional siempre que existan en la empresa razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el último párrafo del artículo 41.1 ET, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años.

– En estos casos, el empresario deberá informar de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores.

– En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje.

– Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones a salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, si proceden, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

– Si la movilidad funcional es superior al período indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 ET.

– En todos los supuestos de movilidad funcional se garantizará la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Artículo 26 bis. Complemento «ex categoría profesional»

Consecuencia del cambio de clasificación profesional acordado, las empresas asignarán los niveles salariales conforme las funciones desempeñadas por los trabajadores, de modo que a aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un salario bruto anual de convenio superior a la nueva asignación de grupo y puesto, de acuerdo con la tabla de niveles salariales por grupo, percibirán un complemento denominado «ex categoría profesional» establecido en el citado. Este tiene garantía *ad personam* y no será compensable ni absorbible.

Artículo 27. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, por una duración inferior a 12 meses, dentro de un período de 18.

Si se concierta por un plazo inferior las partes podrán acordar su prórroga hasta los 12 meses.

Las partes podrán, finalizados los 6 meses, prorrogar el contrato hasta un máximo 6 meses más, sin que en ningún caso la duración máxima de este contrato pueda exceder de 12 meses dentro de un período de 18. El período de 18 meses empezará a computarse en el momento de la primera contratación, debiendo computarse los 12 meses de servicio dentro de los 18 siguientes a la fecha de inicio del cómputo.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores con anterioridad a la firma del presente convenio, cuando cumplan el plazo máximo de 6 meses, podrán prorrogarse por

contractació, podran ser contractats per un període de fins a 12 mesos dins dels 18 mesos següents des de la data del contracte inicial.

Les empreses que s'acullen a aquesta modalitat contractual han d'indemnitzar els treballadors/ores contractats en l'import de 12 dies de salari per any de servei, de manera que es prorratejaren els períodes inferiors proporcionalment.

Article 28. Modificació substancial de condicions de treball

Les empreses, quan hi haja provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podran acordar modificacions substancials de les condicions de treball establides en el present conveni col·lectiu, de manera que això contribuïssa a previndre una evolució negativa de l'empresa o a millorar la situació i les perspectives d'aquesta a través d'una organització més adequada dels recursos que té i que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una resposta millor a les exigències de la demanda.

Article 28.1. Inaplicació del règim salarial del present conveni col·lectiu

Les empreses podran procedir a inaplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu quan aquestes tinguen una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i les perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament com a conseqüència d'aquesta aplicació, de manera que afecten les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquestes.

Per a l'efectivitat de les mesures anteriors, ha de desenvolupar-se, en les empreses en què hi haja representants legals dels treballadors/ores, un període de consultes amb aquests d'una durada no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes que han motivat la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les conseqüències per als treballadors/ores afectats.

La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, en representen la majoria.

L'empresari i la representació dels treballadors/ores podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge establert en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010), que haurà de dur-se a terme dins d'un termini màxim de quinze dies.

En les empreses en què no hi haja representació legal d'aquests, es nomenarà una comissió de, com a màxim, 3 membres dels treballadors/ores de l'empresa o dels sindicats més representatius del sector degudament legitimats per a negociar.

En aquest segon supòsit, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en les quals estiga integrat.

En tots els casos, la designació s'ha de fer en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugua suposar-ne la paralització. Els acords de la comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres.

En cas d'acord, aquest s'ha de notificar a la comissió paritària del conveni col·lectiu en els set dies següents a la consecució, amb la indicació expressa de la retribució que percebran els treballadors d'aquesta empresa i el detall, si és el cas, d'una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establides amb caràcter general, i amb la determinació, en tot cas, del termini màxim d'inaplicació salarial.

La comissió paritària acusarà la recepció de l'acord i, a instància de qualsevol dels seus integrants, emetrà un dictamen en els set dies següents sobre si l'acord d'inaplicació i la programació de la recupe-

concluido los 6 meses de contratación, podrán ser contratados por un período de hasta 12 meses dentro de los 18 meses, siguientes desde la fecha del contrato inicial.

Las empresas que se acojan a dicha modalidad contractual, deberán indemnizar a los trabajadores/as contratados en el importe de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores de forma proporcional.

Artículo 28. Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Las empresas, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, de modo que ello contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Artículo 28.1. Inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo

Las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, cuando estas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores/as, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores/as afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecució de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comitès de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

El empresario y la representació de los trabajadores/as podrán acordar, en cualquier momento, la sustitució del periodo de consultas por el procedimiento de mediació o arbitraje establecido en el V Acuerdo de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010), que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

En las empresas en las que no exista representació legal de los mismos, se nombrará a una comisió de, máximo 3 miembros, de los trabajadores/as de la empresa, o de los sindicatos más representativos del sector debidamente legitimados para negociar.

En este segundo supuesto, el empresario podrà atribuir su representació a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisió requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

En caso de acuerdo, este deberá ser notificado a la comisió paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecució, con indicación expresa de la retribució que percibir por los trabajadores de dicha empresa, y detallando, en su caso, una programació de la progresiva convergencia hacia la recuperació de las condiciones salariales establecidas con carácter general, y estableciendo, en cualquier caso, el plazo máximo de inaplicación salarial.

La Comisió paritaria acusarà recibo del acuerdo, y a instància de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programació de la recupera-

Article 28.2. Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del règim salarial d'aquest conveni col·lectiu

1. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar de la presentació de la discrepància davant de la comissió.

2. Sotmesa la discrepància a la comissió paritària, s'oïran successivament i totes les vegades que calga les parts, a les quals s'instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació, per a la qual cosa es respectarà, en tot cas, l'improrrogable termini de set dies a comptar de la presentació de la discrepància.

3. La comissió paritària podrà acordar seguir un procediment de mediació diferent del descrit en els punts anteriors.

4. Si la comissió paritària interpreta que en l'empresa en qüestió es donen les circumstàncies previstes per a la desvinculació salarial, ho comunicarà als representants dels treballadors i a la direcció de l'empresa, als efectes que s'aplique aquesta clàusula. Transcorregut el període de desvinculació, els salaris aplicables seran els vigents en el conveni col·lectiu.

Els representants legals dels treballadors/ores i els membres de la comissió paritària estan obligats a tractar i mantindre amb la màxima reserva la informació rebuda i les dades a què s'haja tingut accés, com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, amb l'observació respecte d'això del sigil professional.

5. Els terminis acordats en el present article podran prorrogar-se per l'acord de les parts.

6. En tot cas, s'ha d'entendre que el que estableixen els paràgrafs precedents només afectarà l'increment salarial pactat, de manera que es trobaran obligades les empreses afectades pel contingut del text del conveni. Per a qualsevol dubte que pugua sorgir en la instrumentació d'aquesta clàusula de desvinculació, serà la comissió paritària la que entenga i resolga sobre aquesta. Durant la tramitació de l'expedient, queda suspès l'increment salarial fins que es produïssa l'informe definitiu. Si l'informe és en el sentit d'aplicar l'increment salarial, l'empresa estarà obligada a actualitzar els retards en un termini màxim de 30 dies des de la finalització del procediment de l'expedient, sense perjudici que pugua entaular les accions que considere oportunes davant dels organismes competents.

Article 29. règim disciplinari

1. Faltes

Es consideren faltes les accions i omissions que suposen vulneració o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor i, en especial, per aquest conveni.

Les faltes es classificaran, en consideració a la importància que tenen, la gravetat, la transcendència i la intencionalitat, en lleus, greus i molt greus.

2. Classificació de faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

– Una o dues faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense que hi haja cap causa degudament justificada. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de 5 a 30 minuts. En tot cas, serà falta lleu l'excés de 10 minuts en la suma de temps de retards en el període de 30 dies.

– L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per poc de temps.

– No notificar en el període d'un dia hàbil d'inassistència al treball la baixa corresponent d'incapacitat transitoria o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

– La falta de neteja i higiene personal que afecte negativament a la imatge de l'empresa, la convivència entre companys de treball o la qualitat del procés productiu.

– Els xicotets descuits en la conservació del material, quan produïsquen algun menoscabament o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la utilització que provoquen un retard o disminuïssa l'eficàcia

Artículo 28.2. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la comisión paritaria, se oírà sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se le instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La comisión paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

4. Si la comisión paritaria, interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas para el descuelgue salarial, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que se aplique esta cláusula. Transcurrido el período de descuelgue, los salarios aplicables serán los vigentes en el convenio colectivo.

Los representantes legales de los trabajadores/as y los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ello sigilo profesional.

5. Los plazos acordados en el presente artículo, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes.

6. En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes solo afectará al incremento salarial pactado, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del convenio. Cualquier duda que pudiera surgir en la instrumentación de la presente cláusula de descuelgue, será la comisión paritaria, quien entienda y resuelva sobre la misma. Durante la tramitación del expediente queda suspendido el incremento salarial, hasta producirse el informe definitivo. Si el informe es en el sentido de aplicar el incremento salarial, la empresa vendrá obligada a actualizar los atrasos en un plazo máximo de 30 días desde la finalización del procedimiento del expediente, sin perjuicio de que pudiera entablar las acciones que considerase oportunas ante los organismos competentes.

Artículo 29. Régimen disciplinario

1. Falta

Se consideran faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por Disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, gravedad, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

2. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

– Una o dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 10 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo.

– No notificar en el período de un día hábil de inasistencia al trabajo la baja correspondiente de incapacidad transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

– La falta de aseo e higiene personal que afecte negativamente a la imagen de la empresa, a la convivencia entre compañeros de trabajo o a la calidad del proceso productivo.

– Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en su utilización que provoquen retraso o disminuya eficacia

– No informar l'empresa del canvi de domicili, dins dels 7 dies posteriors a la realització, de manera que s'impedisca la comunicació d'aquesta amb el treballador.

– Les discussions escandaloses o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa que puguen perjudicar lleument la imatge d'aquesta.

– Faltar al treball 1 dia en el període de 6 mesos, sense haver-hi cap causa justificada.

– No atendre qualsevol persona aliena a l'empresa i que tinga alguna relació productiva amb aquesta (comercials, proveïdors, compradors, etc.) amb la diligència deguda.

3. Classificació de faltes greus:

Es consideren faltes greus les següents:

– Més de 3 faltes de puntualitat superiors a 5 minuts realitzades dins del mateix mes. En tot cas, serà falta greu l'excés de 20 minuts en la suma del temps de retards en un període de 30 dies.

– La inassistència al treball per 2 dies dins del període de 6 mesos, sense que hi haja cap justificació deguda.

– No comunicar els canvis experimentats en la família que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini de 10 dies des que es produeixen els fets. Serà falta greu l'ocultació maliciosa d'aquest tipus de dades.

– La simulació de malaltia o accident.

No entregar el corresponent part de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat en els 4 dies següents a produir-se aquesta, llevat que es justifique causa de força major.

– La desobediència als superiors en qualsevol matèria relacionada amb el treball.

– Simular la presència d'un altre treballador/a fitxant, signant, parlant en nom seu o per qualsevol altre mitjà.

– La imprudència en actes de treball que impliquen perill d'ocasionar accidents lleus o menoscabaments de caràcter lleu en les instal·lacions.

– Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada o utilitzar mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

– La reincidència en falta lleu, encara que aquesta siga de distinta naturalesa dins del període de dos mesos, sempre que hi haja hagut una comunicació escrita.

– Oposar resistència o fer ocultació a la inspecció personal o de paquets o objectes amb què s'accedisca o isca de llocs de treball, quan aquesta es realitze per a protecció del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors.

– No fitxar o marcar en apartats de control a l'entrada o eixida de treball.

– El descuit o negligència en la conservació dels gèneres, els materials, les mercaderies o les instal·lacions de l'empresa quan aquests produïsquen un dany de caràcter greu.

– La realització del treball sota els efectes de substàncies psicotròpiques, estupefaents o alcohol, quan es manifesten externament els efectes de tals substàncies, si no repercuteix negativament en el treball.

– L'ocultació de fets o faltes que el treballador/ora haja presenciado, sempre que ocasione perjudicis greus per a l'empresa, així com no advertir de manera immediata els caps de qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

– L'ocultació maliciosa d'errors o equivocacions que originen perjudici per a l'empresa.

– L'abandó del servei, sense cap causa fundada, encara que siga per un temps breu, quan ocasione perjudici d'alguna consideració per a l'empresa o provoqe algun perill d'accident de treball a altres treballadors. Si el perjudici o el perill d'accident és greu, podran qualificar-se aquests fets com a falta molt greu.

– Les discussions o altercats verbals durant la realització del treball quan ocasionen un escàndol notori.

– La no-utilització dels equips de protecció individual.

4. Classificació de faltes molt greus

Són faltes molt greus les següents:

– 5 o més faltes de puntualitat en el treball de més de 5 minuts durant un període de 30 dies naturals, o bé l'excés d'1 hora en la suma

– No informar a la empresa el cambio de domicilio, dentro de los 7 días posteriores a su realización, impidiendo la comunicación de esta con el trabajador.

– Las discusiones escandalosas o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.

– Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin haber causa justificada.

– No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradoras, etc.) con la diligencia debida.

3. Clasificación de faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

– Más de 3 faltas de puntualidad superiores a 5 minutos realizadas dentro del mismo mes. En todo caso será falta grave el exceso de 20 minutos en la suma del tiempo de retrasos en un período de 30 días.

– La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin que exista debida justificación.

– No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 10 días desde que se producen los hechos. Será falta grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

– La simulación de enfermedad o accidente.

No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los 4 días siguientes a producirse la misma, salvo que se justifique causa de fuerza mayor.

– La desobediencia a los superiores en cualquier materia relacionada con el trabajo.

– Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, firmando, hablando en su nombre, o por cualquier otro medio.

– La imprudencia en actos de trabajo que implique peligro de ocasionar accidentes leves o menoscabos de carácter leve en las instalaciones.

– Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

– La reincidencia en falta leve, aunque esta sea de distinta naturaleza dentro del período de dos meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.

– Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal o de paquetes u objetos con los que se acceda o salga de lugares de trabajo, cuando esta se realice para protección del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores.

– No fichar o marcar en apartados de control a la entrada o salida de trabajo.

– El descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías o instalaciones de la empresa cuando estos produzcan un daño de carácter grave.

– La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias, si no repercute negativamente en el trabajo.

– La ocultación de hechos o faltas que el trabajador/as hubiese presenciado, siempre que ocasione perjuicios graves para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes/as cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

– La ocultación maliciosa de errores o equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

– El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, cuando ocasione perjuicio de alguna consideración para la empresa o provoqe algún peligro de accidente de trabajo a otros trabajadores. Si el perjuicio o el peligro de accidente es grave, podrán calificarse estos hechos como falta muy grave.

– Las discusiones o altercados verbales durante la realización del trabajo, cuando ocasionen un escándalo notorio.

– La no utilización de los equipos de protección individual.

4. Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

– 5 o más faltas de puntualidad en el trabajo de más de 5 minutos durante un período de 30 días naturales, o bien el exceso de 1 hora en la

– La inassistència al treball per 3 dies en el període de 90 dies naturals, o de 4 en un període de 5 mesos, sempre que no estiga degudament justificada.

– El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol tipus en perjudici dels interessos de l'empresa.

– El robatori, furt o la malversació de béns o interessos de l'empresa, companys de treball, també a tercers quan aquests es realitzen en les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

– Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes de manera conscient en productes, maquinària, ferramentes, instal·lacions, edificis, efectes o documents de l'empresa.

– Realitzar negociacions de comerç o indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o alié, sense l'expressa autorització de l'empresa.

– Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o els treballadors/ores, així com no guardar el secret professional sobre dades de reserva obligada.

– Agredir físicament o verbalment els seus superiors/ores o companys/anyes. L'abús d'autoritat dels caps i l'ocultació no posant-ho en coneixement dels responsables de l'empresa.

– Originar injustificades i contínues baralles i litispendències amb els seus companys o superiors.

– Fumar en els llocs en què està prohibit per raons de seguretat i higiene, i això d'acord amb el que disposa el Reial Decret llei 192/1988.

– La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal o pactat en el treball.

– No entregar el corresponent part de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat passats 7 dies des que es produeix aquesta, excepte quan hi haja justificació per causes de força major.

– L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual de les companyes/anyes de treball.

– La reiteració en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa abans de passar 2 mesos de cometre's la primera, i sempre que aquesta haja sigut comunicada per escrit amb una anterioritat de, com a mínim, 5 dies.

– La desobediència als superiors en matèria de treball que implique una vulneració greu a la disciplina o un perjudici igualment greu per a l'empresa.

– La imprudència en un acte de treball quan implique una vulneració greu a la disciplina o un perjudici igualment greu per a l'empresa.

– La imprudència en un acte de treball quan implique risc greu d'accident per al mateix treballador/a o els seus companys, o un perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

– L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat.

– La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

– L'abandó del lloc de treball, sense causa justificada, encara que siga per un temps breu, quan aquest lloc siga d'especial importància per al bon exercici de l'activitat de l'empresa i, per tant, siga d'especial responsabilitat i pose en perill l'eficàcia en la producció.

Sancions

Les sancions que siga procedent imposar en cada cas aniran en funció del tipus de falta: lleu, greu o molt greu, segons s'estableix a continuació, i dins de les possibilitats que ofereix cada classificació, atenent la gravetat, transcendència i intencionalitat d'aquestes.

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

c) Suspensió d'ocupació i sou d'1 o 2 dies.

2. Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 14 dies.

b) Inhabilitació per un termini no superior a 5 anys per a l'ascens de categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció del torn de vacances següents.

– La inasistencia al trabajo por 3 días en el período de 90 días naturales, o de 4 en un período de 5 meses, siempre que no estén debidamente justificadas.

– El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicios de los intereses de la empresa.

– El robo o hurto o la malversación de bienes o intereses de la empresa, compañeros de trabajo, también a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

– Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

– Realizar negociaciones de comercio o industria relacionadas con el objeto de la empresa, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la empresa.

– Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o los trabajadores/as, así como no guardar el secreto profesional sobre datos de reserva obligada.

– Agredir física o verbalmente a sus superiores/as o compañeros/as. El abuso de autoridad de los jefes/as y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

– Originar injustificadas y continuas riñas y pendencias con sus compañeros o superiores.

– Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad a higiene, y ello conforme a lo dispuesto en el Real Decreto ley 192/1988.

– La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

– El no entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad pasados 7 días de producirse la misma, salvo justificación por causas de fuerza mayor.

– El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de las compañeras-os de trabajo.

– La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa antes de pasados 2 meses de cometerse la primera, y siempre que esta haya sido comunicada por escrito con una anterioridad de al menos 5 días.

– La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

– La imprudencia en acto de trabajo cuando implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

– La imprudencia en acto de trabajo cuando implique riesgo grave de accidente para el propio trabajador/a o sus compañeros o peligro grave para la integritad de las instalaciones de la empresa.

– La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad.

– La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

– El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando tal puesto sea de especial importancia para el buen desarrollo de la actividad de la empresa y por tanto sea de especial responsabilidad, poniendo en peligro la eficacia en la producción.

Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso irán en función del tipo de falta: leve, grave o muy grave, según se establece a continuación y dentro de las posibilidades que ofrece cada clasificación, atendiendo a la gravedad, transcendencia e intencionalidad de las mismas.

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso de categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

- a) Suspensió d'ocupació i sou de 15 a 30 dies.
 b) Inhabilitació per un termini no superior a 8 anys per a passar a categoria superior.
 c) Pèrdua del dret per a l'elecció de torn de vacances en els pròxims dos períodes de vacances que corresponga disfrutar al treballador/a.

d) Acomiadament.

Les sancions previstes en els punts *a*, *b* i *c* d'aquest apartat podran ser imposades de manera unitària o simultània.

Prescripció de la facultat de sancionar

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus en 10 dies, per a les faltes greus en 20 dies i per a les faltes molt greus en 60 dies a partir de la data en què aquesta va tindre coneixement dels fets que té com a conseqüència la falta i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

Article 30. Calendari laboral

Les empreses i els representants dels treballadors/ores es reuniran anualment a fi d'elaborar el calendari laboral; no obstant això, si, arribat l'últim dia de febrer de cada any, no s'ha arribat a un acord, les empreses presentaran el calendari que regirà per al dit any.

Article 31. Jubilació parcial

Perquè el treballador/a pugua accedir a la jubilació parcial, atesa la modificació legislativa que hi ha hagut en la matèria, s'aplicarà la normativa legal vigent en cada moment, de mutu acord entre empresa i treballador/a.

Article 32. Igualtat entre sexes

Aquest conveni vol fer patent el seu més absolut respecte a la Llei 3/2007, de 22 de març, de 2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes perquè entén, tal com recull l'article 1 de la llei esmentada, que les dones i els homes són iguals en dignitat humana i en drets i deures. Aquesta llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular, per mitjà de l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quina siga la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a aconseguir, en desplegament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, una societat més democràtica, més justa i més solidària.

La comissió paritària d'aquest conveni col·lectiu vetlarà pel compliment efectiu en el sector dels criteris següents:

a) Que tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i desenvolupament del seu treball.

b) Que la dona treballadora tinga la mateixa equiparació que l'home en tots els aspectes salarials, de manera que, per al mateix treball, la dona sempre tinga la mateixa retribució.

c) Que la dona treballadora tinga en el si de l'empresa les mateixes oportunitats que l'home en casos d'ascensos i funcions de més responsabilitat.

d) Que, en els sistemes de classificació professional, no es faça cap distinció entre funcions masculines i femenines.

S'estableix l'obligatorietat de les empreses de més de 250 treballadors de negociar plans d'igualtat. Així mateix, en les empreses de menys de 250 treballadors, s'estableix l'obligació d'adoptar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Article 33. Assetjament laboral, moral o sexual

1. S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament realitzada de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose, directament o indirectament, menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador/a, a què s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, i que pretén anul·lar la seua capacitat promocional i professional, o la seua permanència en el lloc, la qual cosa afecta negativament l'entorn laboral.

Describe una situació en què una persona o un grup de persones

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
 b) Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador/a.

d) Despido.

* Las sanciones contempladas en los puntos *a*, *b* y *c* de este apartado podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Prescripció de la facultat de sancionar.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en 10 días, para las faltas graves en 20 días y para las faltas muy graves en 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30. Calendario laboral

Las empresas y los representantes de los trabajadores/as se reunirán anualmente con el fin de elaborar el calendario laboral, no obstante si llegado el último día de febrero de cada año no se ha alcanzado un acuerdo las empresas presentarán el calendario que regirá para dicho año.

Artículo 31. Jubilación parcial

Para que el trabajador/a pueda acceder a la jubilación parcial, dada la modificación legislativa habida en la materia se aplicara la normativa legal vigente en cada momento, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 32. Igualdad entre sexes

El presente convenio quiere hacer patente su más absoluto respeto a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al entender como recoge el art. 1 de la mencionada ley, que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La comisión paritaria del presente convenio colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

c) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

Se establece la obligatoriedad de las empresas de más de 250 trabajadores, de negociar planes de igualdad, asimismo, en las empresas de menos de 250 trabajadores, se establece la obligación de adoptar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre, en el ámbito laboral.

Artículo 33. Acoso laboral, moral o sexual

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, pràctica o comportamiento realitzada de modo sistemàtic o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de per-

2. L'empresa vetlarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats, de caràcter o connotació sexual o qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte quan en tinga coneixement, incloses les de caràcter sancionador. És voluntat de l'empresa establir les següents normes de comportament per a previndre situacions que afavorisquen l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

– No s'actuarà, de manera individual ni col·lectiva, contra la reputació o dignitat personal de cap treballador/a.

– No s'actuarà, de manera individual ni col·lectiva, contra l'exercici del treball de cap empleat/ada, ja siga encomanant un treball excessiu o injustificadament escàs, innecessari, per al qual no estiga qualificat, etc.

– No es manipularà, de manera individual ni col·lectiva, la informació o comunicació que haja de rebre qualsevol empleat/ada per a la realització del seu treball, de manera que se'l mantinga en situació d'ambigüïtat de rol, no se l'informe sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats, mètodes de treball, es faça un ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amenaçant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seua vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seues opinions relacionades amb el treball o l'entorn laboral, ignorant la seua presència, etc.).

– No es permetran situacions d'iniquitat, per mitjà de l'establiment de diferències de tracte o per mitjà de la distribució no equitativa del treball.

– Qualsevol de les conductes descrites anteriorment, seran perseguides i sancionades en funció de la gravetat que tinguen.

3. Amb independència de les accions que puguen interposar-se respecte d'això davant de qualssevol instàncies, administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part de qui s'entenga afectat per una situació d'assetjament o pels representants legals dels treballadors/ores davant d'un representant de la direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a l'obertura immediata d'un expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si aquests es confirmen, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a aquest efecte. Sobre qualsevol denúncia d'aquest caire s'ha d'informar immediatament el comitè de seguretat i salut o els delegats de prevenció, sempre que així ho sol·licite la persona afectada o els representants legals dels treballadors/ores. En els esbrinaments que s'efectuaren no s'observarà cap formalitat més que la de donar tràmit d'audiència a tots els afectats i practicar totes les diligències que puguen considerar-se pertinents als efectes d'aclarir els fets.

4. Durant aquest procés, que ha d'estar substanciat en un termini màxim de 10 dies, han de guardar tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva perquè afecta directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

5. La persona que haja formulat la denúncia tindrà la facultat de triar la persona que la representarà durant tota la investigació.

6. La comissió d'investigació estarà composta per l'empresa i els representants legals dels treballadors/ores de manera paritària, i se'n determinarà en el si del centre de treball el nombre de la comissió. A aquesta, se sumarà la persona que l'afectada haja triat per a representar-la, que actuarà com a mera representant sense veu ni vot.

7. La direcció de l'empresa, si hi ha indicis racionals certs, de manera cautelar, aïllarà i protegirà la persona denunciante de la persona o les persones denunciades.

8. En cas que no hi haja representació legal dels treballadors/ores, la persona denunciante podrà informar de la comissió paritària del conveni els fets. La comissió paritària tindrà l'obligació de crear una comissió d'investigació que pose en marxa el protocol d'actuació.

9. Finalitzada la investigació, la comissió en cada un dels casos emetrà un informe que s'entregarà a la persona denunciante i a la denunciada perquè, si així ho consideren convenient, puguen seguir les vies legals que els otorga la llei.

No obstant això, en les empreses que hi haja un protocol d'actuació respecte de l'assetjament laboral, moral o sexual, cal ajustar-se, en primer lloc, al que disposa el protocol esmentat, si es va acordar amb

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, de carácter o connotación sexual o cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.

– No se actuará de forma individual ni colectiva, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc...

– No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada), como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones relacionadas con el trabajo o entorno laboral, ignorando su presencia, etc...)

– No se permitirán situaciones de iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articulan las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar substanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación.

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión. A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla quien actuará como mero representante sin voz ni voto.

7. La dirección de la empresa, si existen indicios racionales ciertos, de forma cautelar aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

8. En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, la persona denunciante podrá poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio los hechos. La Comisión Paritaria, tendrá la obligación de crear una comisión de investigación que ponga en marcha el protocolo de actuación.

9. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga la Ley.

No obstante lo anterior, en aquellas empresas que exista un protocolo de actuación respecto del acoso laboral, moral o sexual, se estará en primer lugar a lo dispuesto en dicho protocolo, si se acordó con la

Article 34. Drets sindicals

Els membres dels comitès d'empresa o delegats/ades de personal podran acumular el crèdit horari de manera anual, per a cada sindicat, de tots els membres d'aquest.

Article 35. Menors de diuuit anys

Els treballadors i les treballadores menors de diuuit anys no podran fer més de huit hores de treball efectiu ni treballs nocturns. La durada del descans setmanal dels menors de diuuit anys serà, com a mínim, de dos dies interromputs.

Article 36. Comissió sectorial de salut laboral

Les parts es comprometen a fomentar una cultura preventiva i una aplicació pràctica de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Amb aquesta finalitat, acorden la constitució d'una comissió sectorial de salut laboral que impulsarà totes les mesures que s'orienten a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball, i abordar, entre altres, les següents línies d'actuació:

- a) Integració de la prevenció.
- b) Adequació dels continguts del pla de prevenció a la realitat sectorial.
- c) Actuacions per a la correcta aplicació de les mesures sobre vigilància de la salut. Concretament, la comissió vetlarà perquè es realitze una vigilància específica per a cada lloc de treball i persona, voluntària per al treballador, llevat que s'haja de sotmetre obligatòriament quan siga indispensable per a avaluar els possibles efectes sobre la salut de determinades condicions de treball, quan el mateix estat de salut del treballador pugua suposar un perill per a si mateix o per als altres, o quan així ho dispose una determinada disposició legal. Quant a la periodicitat, caldrà ajustar-se al que determine el servei de prevenció que realitze la vigilància de la salut.
- d) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector.

La comissió es constituirà en els tres mesos següents a la signatura d'aquest conveni i tindrà caràcter paritari.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Els treballadors/ores del sector que siguen contractats per mitjà de contractes formatius tindran com a salari del primer any de contractació el 85 %, i el segon any el 90 % del salari del grup 1, nivell 3, sempre que legalment no es dispose una altra norma superior.

Segona

Les parts que subscriuen el conveni col·lectiu s'adhereixen als continguts del Sistema de Formació Professional Continua vigent per tal de promoure el desenvolupament professional i personal dels treballadors/ores, amb la qual cosa es contribueix a l'eficàcia econòmica, la competitivitat i, en definitiva, a la prosperitat de l'empresa.

La representació legal dels treballadors/ores serà informada de les accions formatives que durà a terme cada empresa.

Tercera. Seguiment de les condicions de treball en el sector

1. Les parts signants del present conveni col·lectiu es comprometen a efectuar un seguiment de les condicions establides en tots els convenis d'empresa o en els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades, que puguen subscriure's en l'àmbit de la província de València, a fi que les condicions de treball i el marc de les relacions laborals en el sector contribuïsquen al funcionament normal del mercat i a l'estabilitat de l'ocupació.

2. En especial, caldrà ajustar-se a la negociació col·lectiva d'àmbit inferior a aquest conveni quan establisca diferents condicions sobre:

- a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i als resultats de l'empresa.
- b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la

Artículo 34. Derechos sindicales

Los miembros de los comités de empresa o delegados/as de personal, podrán acumular el crédito horario de forma anual, para cada sindicato, de todos los miembros del mismo.

Artículo 35. Menores de dieciocho años de edad

Los trabajadores y trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo ni efectuar trabajos nocturnos. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días interrumpidos.

Artículo 36. Comisión sectorial de salud laboral

Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. A tal fin acuerdan la constitución de una comisión sectorial de salud laboral que impulsará cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, abordando, entre otras, las siguientes líneas de actuación:

- a) Integración de la prevención.
- b) Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.
- c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud. Concretamente, la comisión velará para que se realice una vigilancia específica para cada puesto de trabajo y persona, voluntaria para el trabajador, salvo que se deba de someter obligatoriamente cuando sea indispensable para evaluar los posibles efectos sobre la salud de determinadas condiciones de trabajo, cuando el propio estado de salud del trabajador pudiera suponer un peligro para sí mismo o para los demás o cuando así lo disponga una determinada disposición legal. En cuando a su periodicidad, se estará a lo que determine el servicio de prevención que realice la vigilancia de la salud.
- d) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector.

La comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del presente convenio, y tendrá carácter paritario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Los trabajadores/as del sector que sean contratados mediante contratos formativos, tendrán como salario del primer año de contratación el 85 % y el segundo año el 90 % del salario del grupo 1, nivel, 3, siempre que legalmente no se disponga otra cosa superior.

Segunda

Las partes que suscriben el convenio colectivo se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua vigente, en orden a promover el desarrollo profesional y personal de los trabajadores/as, contribuyendo con ello a la eficacia económica, competitividad y, en definitiva a la prosperidad de la empresa.

La representación legal de los trabajadores/as será informada de las acciones formativas que llevará a cabo cada empresa.

Tercera. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la provincia de Valencia, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

2. En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la

d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors/ores.

e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per aquesta llei als convenis d'empresa.

f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

Quarta

Les parts acorden l'ampliació del termini perquè opere la ultraactivitat del present conveni per un període de sis mesos, addicional al termini legal.

ANNEX

Taules fruites seques 2017

Núm.	Grup	Dia/mes 2017	Anual 2017
1	Operacions	28,10 €	12.785,50 €
1	Operacions	29,97 €	13.636,35 €
1	Operacions	32,13 €	14.619,15 €
1	Operacions	36,21 €	16.475,55 €
1	Operacions	37,21 €	16.930,55 €
1	Operacions	1.355,92 €	20.338,80 €
1	Operacions	1.455,88 €	21.838,20 €
2	Oficis auxiliars	28,10 €	12.785,50 €
2	Admin./tèc./comercial	37,21 €	16.930,55 €
3	Admin./tèc./comercial	902,98 €	13.544,70 €
3	Admin./tèc./comercial	975,13 €	14.626,95 €
3	Admin./tèc./comercial	1.130,33 €	16.954,95 €
3	Admin./tèc./comercial	1.355,92 €	20.338,80 €
3	Admin./tèc./comercial	1.455,88 €	21.838,20 €

Taules fruites seques 2018

Nre.	Grup	Dia/mes 2018	Anual 2018
1	Operacions	28,55 €	12.990,25 €
1	Operacions	30,45 €	13.854,75 €
1	Operacions	32,64 €	14.851,20 €
1	Operacions	36,79 €	16.739,45 €
1	Operacions	37,81 €	17.203,55 €
1	Operacions	1.377,61 €	20.664,15 €
1	Operacions	1.479,17 €	22.187,55 €
2	Oficis auxiliars	28,55 €	12.990,25 €
2	Oficis auxiliars	37,81 €	17.203,55 €
3	Admin./tèc./comercial	917,43 €	13.761,45 €
3	Admin./tèc./comercial	990,73 €	14.860,95 €
3	Admin./tèc./comercial	1.148,42 €	17.226,30 €
3	Admin./tèc./comercial	1.377,61 €	20.664,15 €
3	Admin./tèc./comercial	1.479,17 €	22.187,55 €

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Cuarta

Las partes acuerdan la ampliación del plazo para que opere la ultraactividad del presente convenio por un periodo de seis meses, adicional al plazo legal.

ANEXO

Tablas frutos secos 2017

Núm.	Grupo	Dia/mes 2017	Anual 2017
1	Operaciones	28,10 €	12.785,50 €
1	Operaciones	29,97 €	13.636,35 €
1	Operaciones	32,13 €	14.619,15 €
1	Operaciones	36,21 €	16.475,55 €
1	Operaciones	37,21 €	16.930,55 €
1	Operaciones	1.355,92 €	20.338,80 €
1	Operaciones	1.455,88 €	21.838,20 €
2	Oficios auxiliares	28,10 €	12.785,50 €
2	Admin/Tec./Comercial	37,21 €	16.930,55 €
3	Admin/Tec./Comercial	902,98 €	13.544,70 €
3	Admin/Tec./Comercial	975,13 €	14.626,95 €
3	Admin/Tec./Comercial	1.130,33 €	16.954,95 €
3	Admin/Tec./Comercial	1.355,92 €	20.338,80 €
3	Admin/Tec./Comercial	1.455,88 €	21.838,20 €

Tablas frutos secos 2018

Núm.	Grupo	Dia/mes 2018	Anual 2018
1	Operaciones	28,55 €	12.990,25 €
1	Operaciones	30,45 €	13.854,75 €
1	Operaciones	32,64 €	14.851,20 €
1	Operaciones	36,79 €	16.739,45 €
1	Operaciones	37,81 €	17.203,55 €
1	Operaciones	1.377,61 €	20.664,15 €
1	Operaciones	1.479,17 €	22.187,55 €
2	Oficios Auxiliares	28,55 €	12.990,25 €
2	Oficios Auxiliares	37,81 €	17.203,55 €
3	Admin/Tec./Comercial	917,43 €	13.761,45 €
3	Admin/Tec./Comercial	990,73 €	14.860,95 €
3	Admin/Tec./Comercial	1.148,42 €	17.226,30 €
3	Admin/Tec./Comercial	1.377,61 €	20.664,15 €
3	Admin/Tec./Comercial	1.479,17 €	22.187,55 €